

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar**

**Saenal<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM

### **Abstract**

This research aims to determine if there is a significant influence between work stress on employee performance. The type of research used in this study is quantitative. The study population is all employees of PT. Bumi Sarana Beton amounting to as many as 258 employees, the withdrawal of the sampling is taken randomly (based on calculation results with the formula Slovin, the sample of 72 employees). The method used in collecting data is by using questionnaires. While the method used to process and analyze data is a simple linear regression analysis with the help of SPSS *Software*.

The results of this study showed the work stress significantly negative impact on the employee's performance at PT. Bumi Sarana Beton. With correlation coefficient of 0.502 and coefficient of determination of 25.2%. This means that working stress affects employees ' performance by 25.2% and 74.8% are influenced by other variables. Based on the results of the test processing significance, obtained  $T_{hit}$  of 4.860 and  $t_{tab}$  of 1.997 ( $H_0$  on reject and  $H_a$  at receive).

**Keywords: Work Stress; Employee performance**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Bumi Sarana Beton yang berjumlah sebanyak 258 orang karyawan, penarikan sampelnya diambil secara acak (Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin, sampelnya sebanyak 72 karyawan). Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data ialah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *Software SPSS*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,502 dan koefisien determinasi sebesar 25,2%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,2% dan 74,8% di pengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil pengolahan uji signifikansi, diperoleh nilai  $t_{hit}$  sebesar 4,860 dan  $t_{tab}$  sebesar 1,997 ( $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima).

**Kata kunci : Stres Kerja; Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Pada saat ini pesatnya perkembangan bisnis di Indonesia yang menguat memiliki potensi ekonomi yang tinggi dan bahkan dianggap tertinggi di Asia Tenggara. Pada kondisi sekarang ini tentunya diperlukan fasilitas yang memadai dan sumber daya manusia yang mendukung untuk bersaing di tengah pesatnya persaingan bisnis agar perusahaan dapat bertahan.

Sumber daya manusia yang merupakan unsur yang penting dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik, sementara itu manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. *Human resource management may be defined as program, policies, and practice for managing an organization's workforce* “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai program, kebijakan, dan praktik untuk mengelola tenaga kerja organisasi” (Hariandja, 2002:2). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola, merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menyelesaikan isu-isu ketenagakerjaan agar nantinya diperoleh karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting karena tanpa peran dari manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan dan mencapai tujuannya, karena manusia merupakan penggerak dan penentu arah perusahaan kedepannya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Kinerja sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) merupakan sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja (tentang peralatan) sementara menurut Hidayati, Purwanto, & Yuwono (2008:92) kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (berperan dalam pengambilan keputusan “rasional”) yang secara perorangan akan mendorong kinerja secara keseluruhan dan direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, tergantung cara perusahaan dalam menangani berbagai persoalan yang muncul. Apabila individu dalam perusahaan (sumber daya manusia) dapat dikelola dengan baik maka akan menunjang aktivitas perusahaan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja karyawan.

Stres tercipta karena adanya gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Menurut Ellyzar, Yunus, & Amri (2017:36) Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan- tuntutan pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan, menjaga porsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat penting agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas yang

diberikan (tidak mengalami stres akibat beban atau tugas kerja yang berlebihan). Di Jepang, ada fenomena yang bernama “Karoshi”. Karoshi sendiri adalah sebuah fenomena di mana seseorang meninggal dunia dikarenakan bekerja terlalu keras, kejadian ini harus segera diatasi karena mengancam karyawan. Pada kondisi ini manajemen harus mengetahui batasan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, pekerjaan yang terselesaikan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang secara otomatis juga akan meningkatkan kinerja perusahaan dan juga berdampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Bumi Sarana Beton (PT. BSB) merupakan salah satu anak perusahaan dari Kalla Group, berdiri pada tanggal 20 Juni 1996. Sasaran perusahaan ini adalah memproduksi beton siap pakai (*Ready Mix*) dengan kualitas tinggi untuk memenuhi tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat seiring dengan pesatnya pembangunan di bidang konstruksi, khususnya di Sulawesi, Indonesia bagian timur. Di samping memproduksi beton siap pakai (*ready mix*), bata ringan dan *precast* PT. Bumi Sarana Beton juga memiliki usaha jasa konstruksi (Sub Bidang Sipil & Arsitektur), Penyewaan alat (*Batching Plant, Truck Mixer, Dumptruck* dan *Scaffolding*) dan Penjualan material (batu pecah, abu batu dan *screening*).

Pencapaian dan kinerja PT. Bumi Sarana Beton dalam menjalankan unit-unit bisnisnya telah menumbuhkan kepercayaan pemerintah dan masyarakat. Suatu kebanggaan bagi PT. Bumi Sarana Beton untuk menjaga kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas dan pelayanan dengan tepat waktu secara terus-menerus.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Bumi Sarana Beton (2013-2017)**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>2013</b>	<b>175 orang</b>
<b>2014</b>	<b>194 orang</b>
<b>2015</b>	<b>216 orang</b>
<b>2016</b>	<b>222 orang</b>
<b>2017</b>	<b>236 orang</b>

*Sumber: PT. Bumi Sarana Beton, 2018*

Tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan PT. Bumi Sarana Beton setiap tahunnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, bahkan di awal tahun 2018 ini PT. Bumi Sarana Beton melakukan perekrutan karyawan. Pengukuran kinerjanya menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) yang memuat hal-hal yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja dan setiap bulannya dilakukan evaluasi untuk membantu proses penilaian tersebut.

**Tabel 2. Jumlah Pendapatan PT. Bumi Sarana Beton (2013-2017)**

<b>Tahun</b>	<b>Pendapatan</b>
<b>2013</b>	<b>Rp 129.540.599.211,-</b>
<b>2014</b>	<b>Rp 161.654.893.359,-</b>
<b>2015</b>	<b>Rp 153.796.169.855,-</b>
<b>2016</b>	<b>Rp 168.161.621.290,-</b>
<b>2017</b>	<b>Rp 134.151.420.848,-</b>

*Sumber: PT. Bumi Sarana Beton, 2018*

Dari beberapa sumber berita dan pengamatan yang dilakukan pada PT. Bumi Sarana Beton terkhususnya pada pendapatan perusahaan, jumlah penjualan produk fluktuatif tiap tahunnya. Kejadian ini dapat memberikan suatu gambaran bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kinerja yang kurang optimal tersebut ditunjukkan dari tidak tercapainya target pendapatan yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan (Tribun Timur, 2017). Diduga hal yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan. Dari uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang:

#### **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar”**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Karena perusahaan menganggap sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, maka setiap perusahaan membuat sistem yang mengatur secara sistematis sumber daya ini yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Lilis (2012:193) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengelola sumber daya organisasi, terutama manusianya (peranan, fungsi, tugas dan tanggung jawab) untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sering juga disebut sebagai karyawan, pegawai, pekerja, tenaga kerja, personil.

Karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dan tak dapat tergantikan oleh teknologi. Setiap karyawan juga mempunyai kemampuan atau keterampilan yang berbeda-beda, sehingga karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak mungkin memiliki kemampuan yang sama karena itu merupakan anugerah dari sang pencipta. Dari perbedaan itu juga, setiap karyawan dalam menyelesaikan perkerjaan atau beban kerja yang diberikan akan berbeda pula.

## **1. Kinerja Karyawan**

### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Priyono (2010:187) prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. Perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Brahmasari & Suprayetno, 2008:125).

Menurut Kurniawati (2018) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari sebuah hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Jadi kesimpulannya kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang ditetapkan sebelumnya.

### **b. Indikator Kinerja**

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengukurnya dan Untuk mengukurnya, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Keputusan Kepala BPKP tahun 2017 Perka Nomor 01 Tahun 2017 (Badan Kepegawaian Negara, 2011).

Sementara menurut Abdullah (2014:145) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja (*Performance Indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*Performance Measure*), namun sebenarnya berbeda meskipun sama-sama digunakan dalam pengukuran kinerja. Pada indikator kinerja (*Performance Indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif saja. Sedangkan ukuran kinerja (*Performance Measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Moeheriono (2012) dalam Abdullah (2014:152) adalah sebagai berikut:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

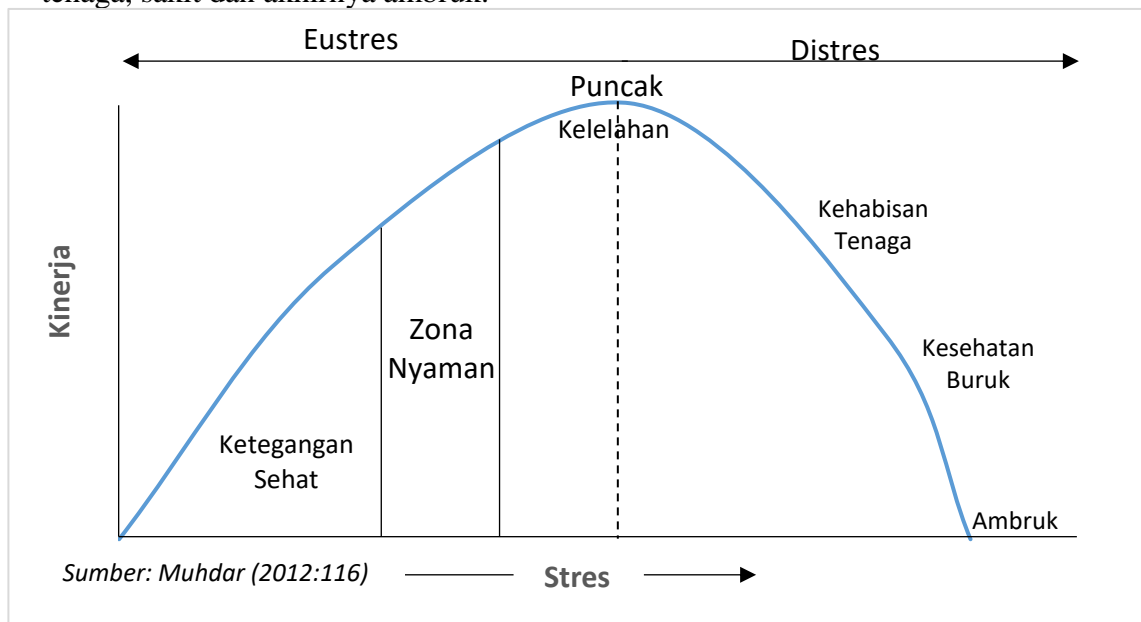
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

## 2. Stres Kerja

### a. Definisi Stres Kerja

Menurut Susilo (2012) Stres merupakan kondisi di mana seorang mengalami gangguan mental akibat dari adanya tekanan yang kuat, tekanan muncul akibat adanya keinginan atau kebutuhan yang tidak terpenuhi. Di dalam perusahaan stres pada karyawan harus sangat diperhatikan, jika karyawan sering absen, sering terlambat maupun sering melanggar berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ada kemungkinan bahwa karyawan yang bersangkutan mengalami gangguan pikiran baik ringan maupun berat. Manusia sendiri membutuhkan stres untuk bisa berfungsi normal, karena stres dapat menjadi tantangan dan dapat membuat manusia untuk melakukan sesuatu, namun stres yang berlebihan juga dapat berdampak negatif. Untuk mengetahui seberapa banyak stres yang dibutuhkan manusia, dapat dilihat pada gambar berikut:

Sejalan dengan meningkatnya stres, meningkat pula kinerja manusia sampai pada titik tertentu. Sebagian besar orang mempunyai rentang stres yang optimal atau “Zona Nyaman” (*Comfort Zone*) yang membuatnya merasa nyaman. Jika karyawan melampaui zona nyaman, akan timbul rasa lelah yang merupakan tanda untuk mengurangi tingkat stres. Jika itu tidak dilakukan, maka ia akan kehabisan tenaga, sakit dan akhirnya ambruk.



Gambar 1 Kurva Stres

Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dialami serta besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bisa membuat karyawan tersebut rentang terhadap timbulnya stres. Stres yang timbul dan berlangsung secara terus-menerus

berpotensi menimbulkan kecemasan. Menurut Mangkunegara (2008) dalam Ellyzar, Yunuz & Amri (2017:37) “stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini tampak dari sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres sendiri tidaklah menyakitkan tetapi dapat memberi dampak serius bagi yang bereaksi buruk terhadapnya. Setiap orang bereaksi terhadap stres secara berbeda, tetapi menunjukkan tanda yang dapat dikenal (Sumual, 2017:150). Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya secara positif. Menurut Priyono & Marnis (2008:230) langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres, di antaranya:

- Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu karyawan yang sedang stres.
- Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan.
- Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala stres.
- Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stres
- Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres.
- Memantau kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi secara dini.
- Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang menghadapi stres.

#### **b. Jenis Stres**

Menurut Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011:69) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) Eustres, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. (2) Distres, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

#### **c. Indikator Stres kerja**

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| (1) Beban kerja    | (4) Konflik        |
| (2) Sikap pemimpin | (5) Komunikasi     |
| (3) Waktu kerja    | (6) Otoritas kerja |

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknis Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian dengan tiga asumsi klasik, yaitu uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika nilai Asymp. Sig. Lebih besar dari alpha 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

##### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2010:83) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan uji glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

#### **2. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana adalah suatu metode untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Lebih mudahnya yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum analisis regresi:

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan  
X = Stres Kerja  
a = Nilai intercept (konstanta)  
b = Koefisien arah regresi

#### **3. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Uji Determinasi R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti



variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, maka digunakan formula sebagai berikut :

$$R^2 = (R)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi

Keseluruhan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistik Product and Standardt Solution (SPSS)*

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keamatan) suatu hubungan antar variabel (Nugroho, 2005:35).

**Tabel Nilai Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat (Keamatan) Hubungan
0,00 - 0,20	sangat lemah
0,21 - 0,40	Lemah
0,41 - 0,70	Kuat
0,71 - 0,90	sangat kuat
0,91 - 0,99	kuat sekali
1	Sempurna

*Sumber: Nugroho, 2005*

### c. Uji-T

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis signifikansi yang ditawarkan dapat diterima atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji-t ini adalah:

- Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Apabila nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Setelah melakukan pengumpulan data dan memperoleh data yang diperlukan, seluruh rancangan analisis data di atas akan diolah menggunakan aplikasi Statistik IBM SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Jenis Kelamin: Pria Wanita	Jumlah 56 orang 16 orang
Umur: 20– 30 th 31– 40 th 41– 50 th >50 th	38 orang 26 orang 8 orang 0 orang
Pendidikan Terakhir: SMA/Sederajat D3 S1 S2 S3	17 orang 18 orang 34 orang 3 orang 0 orang

**Tabel Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Untuk Stres Kerja**

Skala	Frekuensi	Presentase(%)
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
2 = Tidak Setuju	41	3,35%
3 = Kurang Setuju	391	31,94%
4 = Setuju	653	53,35%
5 = Sangat Setuju	139	11,36%
Total	1224	100%

**Tabel Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Untuk Kinerja Karyawan.**

Skala	Frekuensi	Presentase(%)
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
2 = Tidak Setuju	8	1,01%
3 = Kurang Setuju	135	17,05%
4 = Setuju	561	70,83%
5 = Sangat Setuju	88	11,11%
Total	792	100%

## Analisis Data

### 1. Uji Validitas

**Tabel Hasil Uji Validitas Stres Kerja.**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,4279	0,228	Valid
2	0,4139	0,228	Valid
3	0,4709	0,228	Valid
4	0,4632	0,228	Valid
5	0,5376	0,228	Valid
6	0,467	0,228	Valid
7	0,4259	0,228	Valid
8	0,5679	0,228	Valid
9	0,3744	0,228	Valid
10	0,4089	0,228	Valid
11	0,4105	0,228	Valid
12	0,5739	0,228	Valid
13	0,4839	0,228	Valid
14	0,3518	0,228	Valid
15	0,2609	0,228	Valid
16	0,306	0,228	Valid
17	0,3553	0,228	Valid

**Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,3316	0,228	Valid
2	0,3253	0,228	Valid
3	0,4092	0,228	Valid
4	0,3839	0,228	Valid
5	0,439	0,228	Valid
6	0,3876	0,228	Valid
7	0,4171	0,228	Valid
8	0,4321	0,228	Valid
9	0,2801	0,228	Valid
10	0,2738	0,228	Valid
11	0,3393	0,228	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
X	<b>0,720</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>
Y	<b>0,652</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48810310
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,039
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

### b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,387	2,252		
	Stres Kerja	,053	,035	,175	,141
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

## 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61,261	3,743		
	Stres Kerja	-,286	,059	-,502	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

## 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 <sup>a</sup>	.252	.242	2,506
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

## Pembahasan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton. Stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan ini juga berdampak pada kinerja perusahaan yang berujung pada menurunnya pendapatan perusahaan. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan responden terhadap kuesioner pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, nilai koefisien regresi stres kerja menunjukkan hasil yang negatif, banyaknya tugas atau pekerjaan serta besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bisa membuat karyawan tersebut rentan terhadap timbulnya stres. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada ketidakmampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik. artinya stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Susilo (2012) Stres merupakan kondisi di mana seorang mengalami gangguan mental akibat dari adanya tekanan yang kuat, tekanan muncul akibat adanya keinginan atau kebutuhan yang tidak terpenuhi. Banyaknya pekerjaan serta besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT. Bumi Sarana Beton bisa membuat karyawan tersebut rentan terhadap timbulnya stres. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh sebanyak 25,2% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton.

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sarana Beton. Pengaruh negatif ini bermakna semakin meningkat stres kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  dan signifikan.

Berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki cenderung mengalami stres kerja yang tinggi dibandingkan karyawan perempuan dikarenakan oleh tekanan yang tinggi (banyaknya pekerjaan yang diberikan dan terbatasnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu) di tempat kerja, rendahnya stres kerja terhadap karyawan perempuan dalam PT. Bumi sarana beton ini karena tugas yang masih dapat ditangani dan dipengaruhi oleh status belum menikah, hal ini sesuai dengan pendapat Cooper

(1982) yang menyatakan bahwa wanita yang telah menikah cenderung mengalami stres dibanding wanita yang belum menikah karena wanita yang telah menikah memiliki peran ganda berupa kehidupan karir dan rumah tangga.

Berdasarkan pengelompokan pekerjaan, pekerja di pabrik atau lapangan lebih rentang terhadap stres dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di kantor. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan pekerjaan, suara yang bising, berkerja dengan tekanan waktu, di mana karyawan harus berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Sementara itu berdasarkan pengelompokan usia, karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun cenderung mengalami stres kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak hal, di antaranya adalah lama bekerja yang berhubungan dengan pengalaman seseorang, semakin lama seseorang bekerja dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan, hal ini dapat membuat seseorang mengatasi stres yang dialaminya, karena dia memiliki strategi serta upaya untuk mengendalikan terjadinya stres. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006), yang menyatakan bahwa seseorang yang bertahan lama dalam pekerjaannya akan semakin dapat menghadapi stres kerja dan memiliki strategi serta upaya untuk mengendalikan terjadinya stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Massie, Areros, & Rumawas (2018). Jawaban dari responden pada Kantor Pengelola IT Center Manado menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. yang menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian ini yang menunjukkan hasil di mana stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Bumi Saran Beton memiliki pengaruh yang signifikan terhadap naik atau turunnya kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja sebesar 25,2% pada PT. Bumi Sarana Beton. Sementara 74,8% kinerja karyawan PT. Bumi Sarana Beton dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Setiap karyawan pasti akan dihadapkan dengan tekanan dalam bekerja tetapi dengan adanya tekanan dalam perusahaan dapat mendesak karyawan menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat selama tekan yang dirasakan atau yang berikan masih dalam kategori wajar (tidak berlebihan).

Hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Arfani & Luturlean (2018) yang menyatakan variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. Berdasarkan kriteria hipotesis, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun sedikit atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) Eustres, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. (2) Distres, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya

perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis. Sementara hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan oleh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton, pada penelitian ini juga menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton. Hal ini menjelaskan semakin meningkat stres kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Pengaruh stres kerja sebesar 25,2% dan 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan dengan uraian pada latar belakang, hasil penelitian dan pembahasan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan penelitian selanjutnya yang menggunakan bidang penelitian serupa sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lainnya yang belum termasuk dalam penelitian ini.
2. Karena hasil stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, disarankan Untuk PT. Bumi Sarana Beton sebaiknya memperhatikan dan menjaga kondisi psikologi karyawannya, karena hal ini dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres, di antaranya:
  - a. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu karyawan yang sedang stres.
  - b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan.
  - c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala stres.
  - d. Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stres
  - e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres.
  - f. Memantau kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi secara dini.
  - g. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang menghadapi stres.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Budi Rahma). Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat, 8.
- Arfani, M. R., & Lutrlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aslihah, N. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.
- Badan Kepegawaian Negara. (2011). Peraturan Keputusan Kepala BPKP tahun 2017 Perka Nomor 01 Tahun 2017.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia).
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). Retrieved from <http://umbidharma.org/jipp>
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Aceh. *Magister Manajemen ISSN 2302-0199*, 1.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*.
- Krisnawati, C. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kurniawati, A. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa.
- Lilis, S. (2012). *Manajemen (Pengantar)*. Bandung.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado.
- Muhdar, H. (2012). Stres Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik, 2012.
- Nugroho, A. (2005). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi objek*. Bandung.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Bandung: Pustaka Setia.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Chandra, Ed.). Surayabaya: Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2)*. Surayabaya.
- Shovia, R. E. (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Transpakun Bogor.
- Simamora. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *MANAJEMEN DAYA MANUSIA (Edisi Revisi)*. (Lia, Ed.) (Revisi). Surayabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali.
- Tampi, A. N., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Dana Raya Manado, 1–6.
- Kemendikbud, (2016). *Kinerja*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja> (diakses pada tanggal 7 Oktober 2018)
- Maulanski, (2017). Definisi Stres Menurut Para Ahli – Variabel Psikologi. <https://psikologihore.com/definisi-stres-menurut-para-ahli/> (diakses pada tanggal 9 oktober 2018)
- Tribun Timur, (2017). PT Bumi Sarana Beton Targetkan Pertumbuhan 35 persen di 2017. <https://Tribunnews.com> (diakses pada tanggal 11 oktober 2018)